Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios Doctrinales
nº 18 (1er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 59-72

Nuevos perfiles de la discriminación: el escurridizo concepto de la discriminación por conexión

New profiles of discrimination: the elusive concept of connection discrimination

Alejandra Selma Penalva
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia
https://orcid.org/0000-0003-2116-0057

Sumario

1. Consideraciones iniciales: fundamento jurídico de la discriminación por conexión
2. Ejemplos prácticos en nuestra jurisprudencia más reciente
3. Puntos todavía oscuros de la discriminación por conexión
4. Consecuencias de la discriminación por conexión
5. Conclusiones
6. Bibliografía

Fecha Recepción: 15/01/2026
Fecha Revisión: 09/02/2026
Fecha Aceptación: 26/02/2026

Cita Sugerida: SELMA PENALVA, A.: «Nuevos perfiles de la discriminación: el escurridizo concepto de la discriminación por conexión». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 18 (2026): 59-72.

Resumen

Con el paso de los años, hemos aprendido a diferenciar la discriminación directa de la indirecta, la discriminación positiva, la discriminación múltiple y la discriminación por error que han dejado una huella muy seria en el ámbito de las relaciones laborales y han pasado a ser esenciales para ofrecer una tutela laboral completa. En este camino hacia el perfeccionamiento constante de la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores, el concepto más reciente es el de la "discriminación por asociación" (también denominado en ocasiones, "discriminación por conexión"): iniciado por el TJUE y seguido por nuestros tribunales y órganos judiciales, tuvo una tímida plasmación indirecta en diversas leyes nacionales, hasta llegar a su reconocimiento expreso en la Ley 15/2022. El presente trabajo se dedica a analizar sus manifestaciones más frecuentes y sus consecuencias más significativas.

Palabras clave

Discriminación, asociación, conexión, novedad, difícil de identificar.

Abstract

Over the years, we have learned to differentiate between direct and indirect discrimination, affirmative action, multiple discrimination, and discrimination by mistake, all of which have left a significant mark on the field of labor relations and have become essential for providing comprehensive labor protection. In this ongoing effort to improve the protection of workers' fundamental rights, the most recent concept is that of "discrimination by association" (sometimes also called "discrimination by connection"). Initiated by the CJEU and followed by our judges and courts, it initially had a tentative, indirect implementation in various national laws, until its explicit recognition in Law 15/2022. This paper analyzes its most frequent manifestations and its most significant consequences.

Keywords

Discrimination, association, connection, novelty, difficult to identify.

1. CONSIDERACIONES INICIALES: FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA DISCRIMINACIÓN POR CONEXIÓN

Con el paso del tiempo surgen nuevas manifestaciones de la discriminación que empiezan a tener reflejo en las normas laborales. Como es sobradamente conocido, el Derecho del Trabajo es un derecho vivo, en constante adaptación a las necesidades del mercado de trabajo. Surgen así nuevas formas de discriminación que hay que identificar y regular para evitar que pasen desapercibidas. Y el ordenamiento jurídico laboral debe estar preparado para ofrecer una respuesta adecuada: preventiva primero, y reparadora y sancionadora después (cuando no se ha logrado prever).

Si hace ya 30 años comenzó a diferenciarse entre discriminación directa o indirecta, ampliándose así el abanico protector, no sería hasta la primera década de los años 2.000 cuando se acuñó el concepto de discriminación múltiple (con el fin de evitar que pasen desapercibidos fenómenos complejos de discriminación en los que es la confluencia de varios factores lo que explica el trato desfavorable que sufre una persona determinada, o un colectivo en particular, y que podría quedar oculto si se realizan comparaciones con otros grupos de forma independiente[1]. Similares reflexiones pueden realizarse de la discriminación por error (aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas), hasta hace pocos años desconocida, aunque muy necesaria, que por fin ha visibilizado el art. 6.2 de la Ley 15/2022[2]. Y es que sólo articulando un entramado de derechos laborales coherente, organizado y claro, y teniendo tribunales y órganos judiciales preparados para saber identificar y neutralizar formas atípicas de discriminación, se podrá cumplir de forma efectiva el mandato que nuestro alto tribunal realiza a los poderes públicos de proteger y tutelar la igualdad de trato en todos los ámbitos de la vida diaria[3].

En este camino hacia el perfeccionamiento constante de la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores, el concepto más reciente es el de la "discriminación por asociación". Iniciado por el TJUE[4], y seguido por nuestros jueces y tribunales[5], tuvo una tímida plasmación indirecta en diversas leyes nacionales, hasta llegar a su reconocimiento expreso en la Ley 15/2022. En concreto, es hoy el art. 6.2.a) de la citada norma el que se ocupa de precisar que "*existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio*".

A pesar de que el legislador opta finalmente por utilizar la expresión "discriminación por asociación", quizá resulta más representativo de su verdadero alcance y significado el término "discriminación por conexión", que es el que utilizaremos a lo largo de este trabajo. En cualquier caso,

---

[1] Es muy amplia la doctrina que ha abordado estas cuestiones a lo largo de los años. A modo de ejemplo, véanse, entre otros: Serra Cristóbal, R., "El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales", *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, nº. 27, 2020, págs. 137-158; Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, M., "Discriminación múltiple", *Diario La Ley*, nº 8571, 2015, y De Lama Aymá, A., "Discriminación múltiple", *Anuario de derecho civil*, vol. 66, nº 1, 2013, págs. 271-320.

[2] Novedad de la cuestión que pone de manifiesto Pérez Ruiz, S., "Un nuevo tipo de discriminación protegido legalmente: la discriminación por asociación", *Cont4bl3*, nº. 86, 2025. Y es que no son nuevas las causas de discriminación (pues siempre han existido y se sabían injustas y atentatorias contra el art. 14 CE), sino la concreción que de ellas hace ahora mismo el legislador con el fin de evitar que pasen desapercibidas, y ofreciendo con ello seguridad jurídica a este tipo de asuntos.

[3] Véase Vila Tierno, F., "La promoción pública de la igualdad", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº. 64, 2023.

[4] Maneiro Vázquez, Y., *La discriminación por asociación, desafíos sustantivos y procesales. Desde su creación por el Tribunal de Justicia a su recepción por la doctrina judicial española*, Thomson Reuters Aranzadi, Madrid, 2021.

[5] Pérez Campos, A.I., "La construcción jurisprudencial de la discriminación por asociación en el trabajo", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº. 111, 2024.

no deja de ser un concepto no sólo relativamente nuevo sino también, relativamente complejo, lo que provoca que, a pesar de los esfuerzos compartidos del poder legislativo y del poder judicial, muchas veces sea todavía un concepto prácticamente desconocido no sólo para los afectados, sino también, para las personas que lo llevan a cabo, muchas veces sin saber la trascendencia jurídica que pueden llegar a desplegar sus propios actos. Esto hace que la discriminación por conexión sea en la práctica un tema "escurridizo", en otras palabras, que fácilmente se puede dejar pasar por desconocimiento de la situación, haciéndolo así, en definitiva, muy difícil de erradicar.

En concreto, este fenómeno se encuentra regulado de forma tangencial en ciertas normas y previsto de forma implícita en otras. A estos efectos, es importante tener en cuenta que el art. 2.e) del RD-Leg. 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, introdujo en su momento un concepto entonces novedoso: el de «discriminación por asociación». Se trataba de un concepto hasta ese momento desconocido, porque anteriormente no estaba incluido en ninguna norma, ni siquiera mencionado tangencialmente por su predecesora Ley 13/1982. Como se ocupa de precisar el legislador, dicha situación existirá "*cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad*". De esta forma puede concluirse que los conceptos de "discriminación por conexión" y el de "discriminación por asociación" son plenamente equivalentes. Se trata de dos formas de designar a la misma realidad.

Se deduce así que, esta vinculación por conexión, puede abarcar situaciones de relación personal mucho más amplias y variadas que los meros vínculos de parentesco a los que hace referencia el art. 17 ET. Y es que, aunque la discriminación por asociación aparezca por el momento únicamente prevista de forma expresa respecto a las personas con discapacidad, basta un primer acercamiento al alcance literal del art. 14 CE para comprender que esta forma de discriminación podrá apreciarse sea cual sea el tipo de derecho fundamental vulnerado, y sea cual sea la causa de desigualdad que sufra un sujeto con el que se tiene una relación particularmente estrecha. En otras palabras, no se pretende otra cosa que visibilizar contornos poco frecuentes de la discriminación (de cualquier causa de discriminación) con el fin de evitar que pasen desapercibidos. Así, no sólo la discapacidad, sino la edad, la ideología política[6] o sindical, el género, creencias religiosas, lengua, raza, etc., podrían dar lugar a un fenómeno de discriminación por conexión que, como hemos visto, puede revestir perfiles mucho más amplios que la mera discriminación por parentesco. Puede afirmarse que quizá la principal manifestación (pero no la única) de la discriminación por conexión es precisamente aquella que hace referencia a la desigualdad de trato, tanto positiva como negativa, relacionada con "*vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa"*. Pero el concepto de vinculación por conexión, entendido éste como una faceta más de las condiciones personales o sociales de los trabajadores, puede presentar contornos mucho más variados, abarcando también cualquier diferencia de trato entre trabajadores sustentada en la existencia de cualquier tipo de vínculo entre personas, como puede ser, no sólo a través de relaciones de parentesco, sino también relaciones sentimentales, de amistad o enemistad[7]. Y es que hay muchas más situaciones de posible "conexión" de las que a primera vista podría pensarse[8].

Una de las primeras cuestiones que puede surgir a la hora de analizar el alcance de la discriminación por conexión es si cabe o no admitir fenómenos de discriminación positiva por conexión. Recuérdese que, en desarrollo del principio de igualdad que proclama el art. 14 CE, el art.

[6] Tema que analiza Cadena Serrano, F.A., "La discriminación ideológica", *Diario La Ley*, nº 10289, 2023.

[7] Cuestión que aborda Pérez Campos, A.I., "Discriminación por asociación", en AAVV, *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres* (coord. por Hierro Hierro, F.J. y Kahale Carrillo, D.T.), BOE; Madrid, 2018, págs. 225-244.

[8] Sánchez Girón Martínez, B., "Los elementos delimitadores de la discriminación por asociación", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, nº. 3, 2021, págs. 114-131.

17.1 ET dispone que "*se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español* (…)". A esta enumeración, la LO 3/2007 añade la posibilidad de llevar a cabo, lícitamente, bajo determinados presupuestos, situaciones de discriminación por razón de género, con el fin de facilitar alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el seno de la empresa o erradicar una situación histórica de desigualdad.

Y es que parece entonces que, siguiendo las reglas de la buena fe, se podría concluir que, al igual que se admiten situaciones de discriminación positiva por género, edad o discapacidad, podría quizá hablarse de discriminación positiva por conexión debido a esos mismos factores, aunque por el momento el reconocimiento jurisprudencial de esta circunstancia es bastante tímido.

Surge entonces otra pregunta: ¿la discriminación por conexión es siempre directa? ¿O puede ser directa o indirecta como cualquier otro tipo de discriminación? La respuesta no es complicada: esta forma de discriminación podrá ser directa o indirecta según las circunstancias que concurran en el caso y los perfiles exactos que presente la conducta discriminatoria. Ahora bien, aunque llegar a esta conclusión desde el punto de vista teórico parezca sencillo, desde el punto de vista práctico es mucho más complejo contestar a esta pregunta, pues el desconocimiento de la situación por muchos de los afectados hace que, con frecuencia, fenómenos de discriminación indirecta por conexión pasen desapercibidos por el propio afectado, pese a que generan consecuencias muy gravosas en la carrera profesional del sujeto que las sufre. Al ser difícil identificarlos, es también mucho más difícil prevenirlos, pues muchas veces ni las propias empresas son conscientes de que están cometiendo una conducta antijurídica.

2. EJEMPLOS PRÁCTICOS EN NUESTRA JURISPRUDENCIA MÁS RECIENTE

Los escasos supuestos de discriminación por conexión que llegan a nuestros jueces y tribunales, por el momento, se están activando sólo cuando el propio demandante ha sufrido un episodio de trato peyorativo e injusto en el ámbito de su relación laboral debido a su relación personal o familiar con otro sujeto, pertenezca o no al entorno de la empresa. A la vista de ello, es imaginable que todavía existen múltiples episodios de discriminación por conexión que pasan desapercibidos. Pese a todo, nuestra jurisprudencia se encuentra cada vez más preparada para identificar estas formas veladas de discriminación (veladas pero no por ello siempre constitutivas de episodios de discriminación indirecta), y empieza a poner de manifiesto ciertos comportamientos discriminatorios que anteriormente pasaban desapercibidos[9]. Y es que en realidad con esta nueva expresión, muchas veces no se está haciendo otra cosa que dar nombre a situaciones que eran manifiestamente injustas, pero que no encajaban con exactitud en ninguna de las facetas de la discriminación identificadas hasta el momento.

1. Discriminación por conexión a la discapacidad. Muchas veces se está visibilizando con ello un tipo muy concreto de discriminación múltiple: por tener cargas familiares y por discapacidad

[9] Ballester escrig, J., "Evolución jurisprudencial de la discriminación por asociación: contenido, límites y confrontación con la discriminación por razón de parentesco", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº. 69, 2020.

por conexión[10]. A estos efectos, resulta muy significativa la reciente STJUE, de 11 de septiembre de 2025, asunto C-38/24, Bervidi, con la que se confirma que también sufrirán discriminación indirecta por discapacidad los cuidadores de hijos discapacitados, especialmente si éstos son menores de edad, cuando la empresa no realice los ajustes razonables, a pesar de que éstos sean necesarios para poder prestar una mejor atención al hijo, salvo que se pueda demostrar que los ajustes requeridos para lograr este objetivo resultarán especialmente gravosos. Eso sí, aunque el alto tribunal aclara el concepto de discriminación indirecta por discapacidad, deja abierta un nuevo campo de debate: y es que ¿cuándo son razonables estos ajustes y cuándo no lo son? Se trata de un tema que la citada STJUE no aclara, generando entonces inseguridad jurídica. Se intuye que esta especial gravedad se valorará teniendo en cuenta el coste económico que le represente a la empresa, de si es o no necesario afectar las condiciones de trabajo de otros miembros de la plantilla para poder adaptar el puesto del solicitante, Quizá como modelo podrían servir las actuales previsiones incluidas, precisamente también sobre el concepto de adaptación razonable, en el nuevo art. 49.1.n ET, respecto a la adaptación de puesto de trabajo en caso de declaración de Incapacidad permanente de un empleado que, como es sabido, concreta que, "*para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas. Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes: 1.ª La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1. 2.ª Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación (...)*".

2. Extensión por conexión de la garantía de indemnidad. Esta faceta de la discriminación por conexión se activa con el fin de proteger no sólo a los trabajadores que hayan interpuesto una reclamación contra su empresa, sino también, a aquellos que, por ejemplo, testifiquen en favor de un compañero en un litigio que éste tuviera con la empresa[11], que declaren durante la tramitación de un expediente contradictorio o en la instrucción de un protocolo antiacoso.

3. Discriminación por conexión en caso de embarazo. Con el fin de poder dar nombre a las situaciones de trato peyorativo que sufrían los varones sólo por el hecho de anunciar su próxima paternidad. Por razones biológicas, no se les podía extender el concepto de discriminación por embarazo, ni servía todavía el concepto de discriminación por maternidad, pero nadie discute que la razón de ser de una y otra clase de discriminación es perfectamente extensible a la situación en la que se encuentra el varón, incluso antes de ser padre[12].

4. Discriminación por vínculos de parentesco. La discriminación por parentesco ha sido ya ampliamente tratada en sede doctrinal y jurisprudencial[13]. De ser constatada, conduciría a la nulidad del despido (o a su calificación como procedente si se estima que concurren motivos que justifiquen la

[10] Cordero Gordillo, V., "Discriminación por asociación con una persona con discapacidad", *Revista de derecho social*, nº 43, 2008, págs. 149-161.

[11] Cfr. STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 16 de enero de 2020 (rec. 4434/2019).

[12] En este sentido, entre otras, la STSJ Cantabria, Sala de lo Social, de 17 de junio de 2024 (rec. 305/2024). La citada sentencia aplica la línea interpretativa sentada por el Tribunal Constitucional que, en su sentencia nº. 71/2020, aplicó el concepto de "discriminación por asociación" o "discriminación refleja" en un caso de discriminación por razón de sexo, donde el demandante no era la persona directamente afectada, pero sí lo era su hermana. En este caso, el Tribunal reconoció que las personas que, aunque no posean la característica protegida (como el embarazo o la maternidad), pueden ser víctimas de discriminación debido a su relación con quienes sí la poseen.

[13] Se trata también de una cuestión que aborda con detenimiento Ferrando García, F., "La circunstancia de parentesco en la tutela antidiscriminatoria laboral", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol.1, nº. 2, 2020, págs. 89-108.

decisión de la empresa)[14]. Desde otro punto de vista, y aunque por el momento, nadie discute la licitud de los compromisos convencionales en virtud de los cuales se otorga preferencia en la contratación a los trabajadores que previamente hubiesen desempeñado una relación laboral temporal en la empresa, existen otro tipo de pactos de dudosa admisibilidad jurídica. Así, por ejemplo, es habitual encontrar pactos en el texto de los convenios colectivos en virtud de los cuales, en igualdad de condiciones, se reconoce preferencia en la contratación a los hijos e hijas de trabajadores de la empresa (cfr. convenio colectivo vigente para las empresas murcianas Estrella de Levante o Sabic). Aunque sea una medida fácilmente aceptada tanto por trabajadores como por empresarios, con la que posiblemente se intente cristalizar una costumbre del respectivo ámbito profesional, ¿no se está dando lugar con ello a una discriminación derivada de una circunstancia personal o social prohibida en el art. 14 CE?

Recuérdese que en nuestro ordenamiento jurídico las situaciones en las que se admite la discriminación positiva son tasadas y justificadas, centrándose por el momento únicamente en factores de género, edad o discapacidad. Y es entonces cuando se demuestra el enorme desconocimiento que la sociedad española tiene todavía de la discriminación por conexión. No conocemos sus contornos exactos ni tampoco hemos reflexionado con detenimiento sobre si esta forma de discriminación puede manifestarse sólo a través de hechos negativos o si también se puede canalizar a través de acciones protectoras o permisivas especialmente orientadas a un colectivo específico, individualizado por su conexión con otro u otros sujetos o circunstancias. ¿Y es que, realmente, en pleno siglo XXI, los vínculos de parentesco pueden justificar fenómenos de discriminación positiva? ¿No es la filiación una concreta circunstancia personal o social amparada por el art. 14 CE, y que, por lo tanto, no debería incluirse entre los factores a tener en cuenta a la hora de desarrollar un proceso de selección de personal? O por el contrario, ¿se trata de una postura que queda dentro del poder de dirección de la empresa? ¿Puede la negociación colectiva disponer de la aplicación estricta del derecho a la igualdad de trato y no discriminación con el fin de proteger los intereses de los sujetos que, en esa concreta ocasión, han negociado el convenio colectivo? Aunque desde un punto de vista teórico la respuesta parezca obvia, la práctica demuestra que no es ésta una situación tan fácil de resolver. Tanto es así que todavía siguen aplicándose cláusulas convencionales de esta índole sin que, por el momento, se haya presentado ninguna reclamación judicial por vulneración de derechos fundamentales al respecto[15].

5. Discriminación por tener o haber tenido una relación sentimental[16]. Nada impide reconocer "discriminación por conexión" cuando cierta decisión empresarial se encuentre principalmente fundada en las relaciones de amistad o enemistad que el trabajador afectado mantiene con personas del entorno del empresario[17]. Pese a todo, no se trata éste de un tipo de problemas que por el momento, los trabajadores estén acostumbrados a detectar, por lo que son muy escasos los conflictos que, cada

[14] A modo de ejemplo, sirva la STSJ de Galicia, de 7 de diciembre de 2022 (rec. 5479/2022), en la que el tribunal confirma la improcedencia de un despido de un trabajador porque determina, frente a la alegación de una discriminación por vínculos de parentesco en una empresa familiar, que la empresa había acreditado que tenía motivos disciplinarios legítimos para despedir, aunque había optado por reconocer la improcedencia del despido. Más reacios se encuentran nuestros jueces a la hora de apreciar discriminación por parentesco en las pequeñas empresas en las que todos los empleados mantienen vínculos de parentesco entre sí y con la dirección de la empresa. Sirva como ejemplo la STSJ de Cataluña, Barcelona, Sala de lo Social, de 26 de mayo de 2021 (rec.1346/2021), en la que se declara la improcedencia (y no la nulidad) del despido efectuado por WhatsApp de la hija de la copropietaria.

[15] Ribes Moreno, I., "Discriminación por asociación o discriminación por parentesco: dos caras de la misma moneda", *Revista española de derecho del trabajo*, nº. 280, 2024.

[16] Véase la STSJ, Sala de lo Social, de Galicia, de 7 de diciembre de 2022 (rec. 5479/2022) que comenta Rojo Torrecillas, E., "¿Discriminación laboral por parentesco? Sus límites (en especial, en pequeñas empresas)", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº. 2/2023, págs. 1-8 soporte informático.

[17] A estos efectos resulta muy ilustrativa la STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, nº 603/2014, de 31 de julio de 2014 (rec. 534/2014), que declara nulo el despido de un directivo cuya verdadera causa era su relación sentimental con una subordinada. La sentencia aprecia que se había producido una intromisión ilegítima en el derecho fundamental a la intimidad, y recuerda que el poder de dirección del empresario no puede incidir sobre la vida privada del trabajador, al mismo tiempo que insiste en que, en este caso, el comportamiento del directivo sólo podría ser objeto

año, se presentan ante nuestros jueces y tribunales que tengan como objeto principal dilucidar esta cuestión. Y es que estadísticamente es sólo un pequeño porcentaje de las situaciones de discriminación que sufren los trabajadores el que finalmente termina reclamando la tutela jurisdiccional de sus derechos. En concreto, la mayor parte de los casos que conocen nuestros jueces y tribunales se producen cuando el episodio de discriminación se ha producido dando lugar a la extinción del vínculo contractual, lo que demuestra que muchas veces los afectados dejan pasar sin actuar los episodios de discriminación por conexión que sufran en el acceso al trabajo o en el transcurso de la relación laboral (como ascensos, complementos retributivos, asignaciones de puestos, etc.).

Así, aunque por lo general seamos plenamente conscientes de que un despido disciplinario debe fundamentarse en incumplimientos del trabajador de especial gravedad de sus obligaciones laborales, muchos trabajadores no saben que los motivos personales nunca pueden extrapolarse al ámbito laboral ni amparar bajo ningún concepto una decisión empresarial sancionadora. De esta forma, puede darse el caso de que el despido disciplinario respecto del que se solicite la improcedencia, realmente sea un despido nulo, pues era la "discriminación por conexión" el principal factor que sustentaba la decisión de la empresa. Se trata de diferencias de importancia fundamental que muchas veces pasan desapercibidas. Y es que todavía no estamos acostumbrados a identificar la discriminación por conexión cuando se produce ni, por tanto, a reclamar la tutela judicial que esta situación merece.

En concreto, resultan sorprendentemente frecuentes los despidos provocados por la ruptura sentimental del empresario/a con uno de los trabajadores/as de la empresa con el que previamente había mantenido una relación amorosa, particularmente cuando había sido la citada relación personal la que, en su momento, habría motivado la iniciación del vínculo laboral. Se trata éste de un ejemplo típico de discriminación por conexión, aunque muchas veces no se tramite judicialmente como un episodio de vulneración de derechos fundamentales[18].

Pero no es éste el único problema. Quizá la contratación en sí misma de una persona con la que se mantiene una relación sentimental, desde su inicio, ya podría haber sido discriminatoria en sí misma, pues en realidad la iniciación del contrato no estaba motivada por un criterio empresarial objetivo vinculado a la productividad empresarial, sino a una circunstancia exclusivamente personal de la persona contratada, o incluso, ni tan siquiera existía una auténtica causa contractual que justificara el inicio de esta relación jurídica pues en realidad nunca se planteó iniciar un vínculo jurídico en el que existiera una verdadera dependencia y ajenidad de la contraparte[19]. Ahora bien, por el momento no estamos demasiado preparados para reconocer estos supuestos de discriminación por conexión del mero ejercicio lícito del poder de dirección empresarial, por lo que muchas veces pasan desapercibidos. Y es que, ante el riesgo de nulidad del contrato de trabajo celebrado bajo estos presupuestos, lo que en realidad se debería haber iniciado es un vínculo societario, y como tal, en muchos casos, se debería recalificar el contrato en el momento en el que se plantean conflictos entre los contratantes.

de sanción si afectara objetivamente al desempeño laboral (disminución voluntaria o no del rendimiento, conflictos de intereses, favoritismos, acoso sexual, etc.).

[18] Esto es precisamente lo que ocurre en el caso que analiza la STSJ de Andalucía (Granada), Sala de lo Social, de 20 de octubre de 2016 (rec. 2031/2016), en el que se declara la improcedencia del despido (y no su nulidad) de un trabajador, a pesar de que haya sido principalmente su ruptura sentimental con la hija del dueño la causa que motivó su despido. Se demuestra así que, en los últimos diez años, nuestros jueces y tribunales cada vez están más preparados para reconocer episodios de discriminación indirecta, en general, y de discriminación por conexión, en particular.

[19] Ésta es precisamente a la conclusión a la que llega la STSJ de Galicia, A Coruña, de 10 de enero de 2024 (rec. 4460/2023), confirmando la incompetencia de la jurisdicción social para conocer esta controversia entre los litigantes, al no quedar acreditado que, entre demandante y demandado, además de un vínculo sentimental, existiera una relación de dependencia y ajenidad (pues parecía más bien una relación societaria). En idénticos términos, la STSJ de Cataluña (Barcelona), Sala de lo Social, de 23 de marzo de 2021 (rec. 428/2021).

3. PUNTOS TODAVÍA OSCUROS DE LA DISCRIMINACIÓN POR CONEXIÓN

A los problemas actuales derivados del desconocimiento de la figura, la inseguridad jurídica que provoca, los problemas de prueba que la acompañan (aunque sea de *fumus boni iure*), etc., en breve, se le añadirá uno nuevo: los prácticamente infinitos puntos de conexión que puede encontrar, a través de las redes sociales, una IA. Relaciones de amistad o enemistad, vínculos con personas afines a sindicatos y partidos políticos, vínculos de parentesco, o relaciones sentimentales, presentes o antiguas, han podido dejar un rastro digital visible en los perfiles de un trabajador. Se trata de situaciones que, muchas veces sin que el trabajador sea consciente de ello, pueden influir en aspectos muy relevantes de su vida laboral, como es el momento mismo de la contratación, concurrencia a ascensos o incluso, en las medidas de reducción de personal que se puedan implantar en la empresa. Y desde el momento en que las IA se empiezan a utilizar para agilizar los procesos de selección de personal, puede afirmarse sin reservas que no escapará a su valoración algorítmica ningún dato personal de los posibles candidatos que, en algún momento, se haya publicado en abierto en sus redes sociales[20].

Pero incluso si fuéramos del todo conscientes de las diferentes facetas que puede tener la discriminación por conexión, es la dificultad de probar los hechos vividos el principal problema que lastra hoy el pleno reconocimiento práctico de la discriminación por conexión. Y es que, aunque desde un plano teórico estén claros sus contornos, en la práctica, la situación se complica, incluso a la hora de hacer un coherente relato de los hechos del que se infiera la discriminación que se sufre (*fumus boni iuris*). En concreto, los problemas más serios se detectarán en la selección de personal, sobre todo teniendo en cuenta la ingente información personal que existe en las redes sociales, y la facilidad para su compilación por medio de IA[21], con la que, además, las empresas pueden realizar perfiles de personalidad. Y es que, aunque no se pueda demostrar, es por todos conocido el hecho de que, en ocasiones, se pueda identificar la conexión, directa o indirecta de una persona con ciertas reivindicaciones de derechos, provoca en consecuencia que se la considere menos atractiva para la empresa.

Y es que, aunque la IA sea una nueva herramienta de trabajo que pueden utilizar libremente las empresas, no se puede tolerar que, a través de ella, se encubran, bajo una apariencia de objetividad, decisiones discriminatorias. Y sin duda, será discriminatoria una decisión basada en las previsiones de éxito que realiza una IA, cuando ésta a su vez se ha tomado partiendo del perfil de personalidad de diversos sujetos. Un perfil realizado a través de la información que de ellos aparece en internet, incluyendo los datos personales que, ingenua y voluntariamente, los propios afectados han compartido libremente en sus redes sociales. Se habrá producido un claro ejemplo de discriminación laboral, pero esta vez bajo la fórmula de la "discriminación algorítmica", vertiente todavía poco conocida de la discriminación, con la que se tiene que empezar a familiarizar el Derecho del Trabajo del siglo XXI. La cuestión es que, a pesar de existir, será muy difícil aportar un indicio que permita deducir su existencia.

[20] Interesante cuestión que analiza, con detenimiento, entre otros: Canossa Montes de Oca, H., y Peraza Villarreal, N., "Gestión del talento humano en la era de la inteligencia artificial: retos y oportunidades en el entorno laboral", *593 Digital Publisher CEIT*, vol. 9, nº. 1, 2024, págs. 302-319; De Pablos, S., "Recruiting 2.0. El impacto 2.0 en la búsqueda y selección de profesionales con talento", *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, nº 23, nº. extra 248, 2010, págs. 19-24; Olarte Encabo, S., "La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación", *Documentación Laboral*, nº 119, 2020, págs. 79-98.

[21] Peralta Gutiérrez, A., "La estrecha conexión entre la inteligencia artificial y la privacidad", *Derecho Digital e Innovación*, nº. 18, 2023.

No basta con que los representantes de los trabajadores tengan derecho a acceder a la información que utiliza el algoritmo. No basta tampoco con considerar siempre estas decisiones como empresariales, (independientemente de que estén basadas en propuestas que realiza la IA). Pero abordar el problema es mucho más complejo de lo que parece. No existe una norma en España que limite la utilización de las redes sociales, cuando con ello sólo se maneja la información libremente compartida por el propio usuario. Ahora bien, en el fondo, subyacen dilemas éticos mucho más importantes que los jurídicos.

Y no sólo eso, otro importante problema práctico será apreciar si hubo o no discriminación en el empleo, si se sanciona con el despido a un trabajador por hechos que se intuyen que ocurrieron durante el periodo de prueba. Y es que aunque ya estemos bastante familiarizados a la hora de detectar los fenómenos de discriminación por embarazo o maternidad, por edad, discapacidad, enfermedad o por apariencia física (que se pueden producir en cualquier relación laboral, todavía, por lo general, ni siquiera los propios afectados saben identificar un fenómeno de discriminación por conexión, especialmente si se produce en el momento de acceder a un empleo)[22], y a actuar en consecuencia.

4. CONSECUENCIAS DE LA DISCRIMINACIÓN POR CONEXIÓN

Como cualquier forma de discriminación, la producida por conexión, determinará la nulidad de la conducta discriminatoria y la reposición de la situación al momento inmediatamente anterior a aquel en el que la discriminación se produjo, la compensación por los daños y perjuicios sufridos por la persona afectada, y, en su caso, la imposición de una sanción administrativa (8.12, 8.13 y 8.13 bis LISOS).

A estos efectos, conviene recordar que nuestra jurisprudencia más reciente permite presuponer no sólo el daño causado[23], sino también su cuantificación básica[24] en todo proceso de vulneración de derechos fundamentales, exista o no actuación probatoria por parte de la persona afectada. Se utiliza, por tanto, una especie de presunción jurisprudencial de la cuantía del daño que como mínimo sufre una persona que ha vivido un episodio de discriminación laboral, dejando a las partes la posibilidad de aportar pruebas que justifiquen de forma contundente que la cantidad que procedería por ese concepto

[22] Sánchez Girón Martínez, B., "El régimen extintivo del contrato de trabajo en el periodo de prueba tras el reconocimiento legal de nuevas causas de discriminación", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, nº. 3, 2024, págs. 430-463.

[23] Así por ejemplo, la STS (Sala de lo Social) de 5 de octubre de 2017 (rec. nº. 2497/2015) estima el recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por el trabajador y confirma la condena a la empresa a abonar una indemnización de 30.000 euros inicialmente impuesta por el Juzgado de lo Social, apreciando que toda vulneración de derechos fundamentales conlleva un daño moral sufrido por el trabajador afectado, que es necesario reparar con el fin de asegurar la integridad de su derecho, criterio que posteriormente mantiene la STS, de la misma Sala, de 19 de mayo 2020 (rec. nº. 2911/2017), creando así jurisprudencia, y confirmando que los daños que se intentan reparar con los salarios de tramitación (55.6 ET) y con la indemnización por daños y perjuicios (183 Ley 36/2011) son diferentes y por tanto, les corresponden dos indemnizaciones individualizadas.

[24] Concretando este punto, y ante la inexistencia de parámetros precisos que permitan concertar con exactitud en términos económicos el sufrimiento en que consiste el daño moral, e independientemente de cuál sea el salario percibido por el trabajador, el TS confirma la utilización del criterio orientativo de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas por los empresarios que ya había sido admitida por la jurisprudencia constitucional (STC 247/2006) y puede seguir teniéndose como parámetro razonable, limitándose a corregir las peticiones excesivas, injustificadas o arbitrarias (STS de 24 octubre 2019, rec. 12/2019). Recuérdese a estos efectos que el art. 8.12 LISOS considera infracción muy grave "*las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación*", respecto a las cuales procederá una indemnización de 6.250 a 25.000 euros en su grado mínimo, o de 25.001 a 100.005 euros, en su grado medio (art. 40.1.c LISOS).

es diferente (postura interpretativa que parece encontrar por fin reconocimiento legal expreso en la Ley 15/2022).

Pero en relación con la discriminación por conexión surgen además dudas añadidas: como es habitual que la discriminación por conexión se manifieste bajo la forma de discriminación múltiple, ¿genera el hecho de que existan varios frentes de indemnización consecuencias añadidas? ¿Procederá reconocer una indemnización cualificada?

Y no sólo eso. Al provenir muchas veces la discriminación de una persona de su relación o vinculación personal o profesional con otra, que presta servicios en la misma empresa ¿se necesita que reclame también por discriminación aquel al que la discriminación viene vinculada? Y si fuera así, ¿se ha de estimar que existe discriminación en el primer caso para que exista también en el segundo? ¿Están vinculados hasta ese punto ambos fenómenos de discriminación? O por el contrario, ¿son manifestaciones independientes de la discriminación que pueden presentarse por separado de forma totalmente autónoma aunque exista una vinculación teórica entre ellas?

5. CONCLUSIONES

El estudio de la discriminación por conexión conduce necesariamente a una conclusión obvia: en la práctica, es posiblemente la modalidad de discriminación menos conocida. Y es que si no se puede negar que, por lo general, existe un importante desconocimiento por parte de las personas trabajadoras de los derechos que les reconoce la legislación vigente en múltiples aspectos, la discriminación por conexión quizá sea la más afectada. Y como muchas veces, los trabajadores afectados no son conocedores de estas particularidades, todavía siguen pasando desapercibidas claras situaciones de discriminación sólo porque la persona afectada no está preparada para identificar la trascendencia del asunto.

Conviene insistir en que, al igual que ocurre con cualquier otra forma de discriminación, no se necesita que concurra intención dolosa por la persona que la causa. Bastará con que la situación lesiva se produzca para poder constatar la discriminación. Puede haber hasta acoso (forma extrema de discriminación laboral) por conexión. Puede que incluso la conducta revista los perfiles de un delito, que puede pasar desapercibido si no se sabe identificar.

Hay que visibilizar especialmente que, como ocurre con cualquier forma de discriminación, tampoco es imprescindible encontrar hechos expresos en los que sustentar la petición de tutela, pues muchas veces la discriminación se produce de forma tácita o mediante conductas negativas. Bastará por tanto como indicio suficiente para activar la protección que el ordenamiento jurídico dispensa con ofrecer un relato de los hechos, ordenado y coherente, que permita deducir que se ha sufrido situación de discriminación por conexión. Y es que si, con carácter general, la prueba de una actuación discriminatoria, ya supone enfrentar al sujeto a una prueba diabólica (de ahí la inversión legal de a carga de la prueba), debe destacarse que la dificultad de encontrar elementos probatorios que permitan acreditar la discriminación sufrida va a resultar particularmente complejo cuando se ha sufrido una discriminación por conexión, lo que implica que sólo una formación suficiente en la materia puede evitar que pasen desapercibidos fenómenos de discriminación encubiertos bajo un aparente ejercicio legítimo del poder de dirección del empresario. Así, suele ocurrir que la discriminación por conexión se manifieste a través de fenómenos de no actuación, que colocan a la parte más débil de la relación en una situación de desigualdad igualmente reprobable (piénsese por ejemplo en la no actuación ante una solicitud de adaptación de jornada por motivos familiares, la no actuación en caso de comunicación de un fenómeno de acoso, o la no actuación cuando se demuestra que el proceso de selección de personal se ha basado exclusivamente en factores personales y no profesionales). Así, aunque

nuestros tribunales y órganos judiciales, están cada vez más preparados para reconocer episodios de discriminación por conexión (sirva de ejemplo la creciente presencia que este tipo de tutela tiene en las sentencias dictadas en los últimos años por jueces y tribunales del orden social) todavía existe un gran desconocimiento de esta figura entre trabajadores y empresarios.

A estos efectos sería recomendable que las empresas y los convenios colectivos se preocuparan por incluir formación e información al respecto. Pese a la importancia práctica, por el momento, son escasísimos los compromisos empresariales destinados a informar a los trabajadores de las distintas manifestaciones que puede revestir la discriminación indirecta en general, y la discriminación por conexión, en particular. Así, aunque todavía no se haya modificado la redacción literal del art. 54.1 ET, a la luz del convenio 158 de la OIT, nuestra jurisprudencia más reciente (STS 1250/2024, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2024) exige expediente contradictorio en la imposición de cualquier sanción por infracción muy grave, como lo es el despido disciplinario. Por ese motivo, sería recomendable que toda empresa contase con un protocolo completo de actuación en caso de acoso, definiendo conceptos, tipificando conductas, previendo medidas cautelares, concretando los requisitos que ha de tener la denuncia, la forma de tramitación del expediente, las personas intervinientes, o incluso, incorporando a su texto modelos de documentos que pueden ser útiles en el desarrollo de las actuaciones, en el que se recordase expresamente el derecho a la indemnidad de los trabajadores que, llegado el caso, pudiesen ser llamados a declarar en calidad de testigos con el fin de aclarar los hechos. Idénticas reflexiones pueden realizarse respecto a los protocolos antiacoso que actualmente tiene obligación de elaborar, como parte del plan de igualdad, toda empresa de más de 50 empleados: y es que para garantizar su plena operatividad, resultaría muy útil que, a título informativo, aclararan en su texto que, las personas que, llegado el caso, pudieran ser requeridas para prestar testimonio sobre los hechos ocurridos, no podrán sufrir ninguna consecuencia negativa derivada del sentido de su declaración.

Es importante poner de manifiesto que la discriminación indirecta a veces se manifiesta de forma muy temprana: en el proceso de selección de personal o mediante la no superación del periodo de prueba. Y cuanto más temprano se manifiesta la discriminación, más difícil es reconocerla, aunque sus consecuencias sean igualmente gravosas para la carrera laboral de la persona que las sufre. Por eso la formación y la información al respecto resulta tan importante. El objetivo es que todos los ciudadanos (y no sólo los trabajadores en activo), sepan reconocer fenómenos de discriminación directa o indirecta en su vida diaria, y eso no es fácil de conseguir, pues requiere la implicación no sólo de las empresas, sino también de los poderes públicos que ideen programas de formación pública sobre esta cuestión.

La discriminación por conexión tiene todavía muchas manifestaciones inexploradas que pueden dar lugar a importantísimos debates en los próximos años. Así por ejemplo, convendría valorar si la reciente STJUE de 11 de septiembre de 2025 (asunto C-38/24, Bervidi) puede obligar a replantear la aplicación práctica que por el momento tienen, entre otros, los arts. 34.6 y 34.8 ET. Y es que si los intereses motivados y justificados de la empresa pueden motivar la negativa a la concreción o adaptación horaria que solicita la persona trabajadora (por todas, véase la STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 19 de enero de 2021, rec. 637/20202)[25], ¿merecen a partir de ahora, a la luz de la nueva sentencia del TJUE, un tratamiento especialmente cuidadoso los trabajadores que soliciten la conciliación para atender a personas con discapacidad? ¿Tendrán estas solicitudes, prioridad de atención, por el hecho de concurrir en una misma persona dos o más situaciones personales merecedoras de protección como es la atención de cargas familiares y la discapacidad del hijo? ¿Ocurrirá lo mismo cuando sea una persona con discapacidad la que solicite la concreción

[25] De la que realiza un interesantísimo comentario Viqueira Pérez, C., "Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET)", *RJL*, nº. 4/2021, págs. 1-8 soporte informático.

o la adaptación horaria? ¿Y si lo hace una familia monoparental, por ejemplo? ¿Estas situaciones personales justificarían un tratamiento privilegiado dentro de la política de empresa? Al menos, lo que no cabe duda es que, a raíz de la citada STJUE, cuando la adaptación de jornada tenga como finalidad atender a una persona con discapacidad, especialmente si se trata de un menor de edad, la justificación que deberán aportar las empresas que pretendan denegarlas por intereses organizativos tendrá que ser especialmente sólida.

Y no sólo eso. Si resulta tan difícil reconocer la discriminación indirecta en general y la discriminación por conexión (como ejemplo paradigmático de discriminación indirecta) en particular, incluso aunque se manifiesten a través de hechos concluyentes, ¿nos hemos preguntado si sabremos identificar los fenómenos de discriminación por conexión que se materialicen en el futuro a través de decisiones adoptadas por algoritmos programados por una IA? Y es que reconocer la discriminación algorítmica será el nuevo reto, respecto al que tendremos que empezar a aprender que, pese a quedar opacada por el programa informático que la propone, puede constituir perfectamente un claro ejemplo de discriminación indirecta (maquillado, silenciado u oculto, pero discriminación indirecta en cualquier caso). Teniendo en cuenta que la IA irrumpe con fuerza en todos los sectores de actividad y prácticamente en todas las profesiones, se intuye que será éste un conflicto que se plantee con frecuencia en el ámbito laboral en los próximos años.

Así por ejemplo, ¿cómo poner freno a episodios de discriminación en el acceso al empleo que se basen en la conexión que una IA programada para ello ha encontrado entre el perfil del solicitante de empleo y sus contactos en redes sociales? Y es que no se puede negar que estos perfiles digitales suelen ser el campo propicio para que las personas pongan de manifiesto su ideología política, sus convicciones religiosas, su afiliación sindical, su orientación sexual, y otras muchísimas facetas de su personalidad. Y si esto es así, podrían producirse fenómenos de discriminación por conexión que tienen en cuenta no ya el perfil social del candidato a un empleo, sino los perfiles de los usuarios con los que más interactúa en sus redes sociales, presuponiendo que existe entre ellos coincidencia de pensamiento, inquietudes y habilidades. En definitiva, se trata éste de un campo todavía prácticamente inexplorado de la discriminación por conexión, pero que sin duda, va a generar importantes controversias en un futuro muy cercano.

En resumen, la IA y la discriminación por conexión crean nuevos factores de complejidad que complican todavía más el reconocimiento de la que quizá hoy en día sea la faceta más difícil de detectar de la discriminación laboral: la discriminación en el acceso al empleo.

6. BIBLIOGRAFÍA

Ballester Escrig, J., "Evolución jurisprudencial de la discriminación por asociación: contenido, límites y confrontación con la discriminación por razón de parentesco", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº. 69, 2020.

Cadena Serrano, F.A., "La discriminación ideológica", *Diario La Ley*, nº 10289, 2023.

Canossa Montes de Oca, H., y Peraza Villarreal, N., "Gestión del talento humano en la era de la inteligencia artificial: retos y oportunidades en el entorno laboral", *593 Digital Publisher CEIT*, vol. 9, nº. 1, 2024, págs. 302-319.

Cordero Gordillo, V., "Discriminación por asociación con una persona con discapacidad", *Revista de derecho social*, nº 43, 2008, págs. 149-161.

De Lama Aymá, A., "Discriminación múltiple", *Anuario de derecho civil*, vol. 66, nº 1, 2013, págs. 271-320.

De Pablos, S., "Recruiting 2.0. El impacto 2.0 en la búsqueda y selección de profesionales con talento", *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, nº 23, nº. extra 248, 2010, págs. 19-24.

Ferrando García, F., "La circunstancia de parentesco en la tutela antidiscriminatoria laboral", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol.1, nº. 2, 2020, págs. 89-108.

Maneiro Vázquez, Y., *La discriminación por asociación, desafíos sustantivos y procesales. Desde su creación por el Tribunal de Justicia a su recepción por la doctrina judicial española*, Thomson Reuters Aranzadi, Madrid, 2021.

Maneiro Vázquez, Y., "La discriminación por asociación a partir de su creación por el Tribunal de Justicia", *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y de la Protección social*, vol.5, nº. 1, 2024, págs. 97-115.

Olarte Encabo, S., "La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación", *Documentación Laboral*, nº 119, 2020, págs. 79-98.

Peralta Gutiérrez, A., "La estrecha conexión entre la inteligencia artificial y la privacidad", *Derecho Digital e Innovación*, nº. 18, 2023.

Pérez Campos, A.I., "Discriminación por asociación", en AAVV, *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la Ley de igualdad entre mujeres y hombres* (coord. por Hierro Hierro, F.J. y Kahale Carrillo, D.T.), BOE; Madrid, 2018, págs. 225-244.

Pérez Campos, A.I., "La construcción jurisprudencial de la discriminación por asociación en el trabajo", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº. 111, 2024.

Pérez Ruiz, S., "Un nuevo tipo de discriminación protegido legalmente: la discriminación por asociación", *Cont4bl3*, nº. 86, 2025.

Ribes Moreno, I., "Discriminación por asociación o discriminación por parentesco: dos caras de la misma moneda", *Revista española de derecho del trabajo*, nº. 280, 2024.

Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, M., "Discriminación múltiple", *Diario La Ley*, nº 8571, 2015.

Rojo Torrecillas, E., "¿Discriminación laboral por parentesco? Sus límites (en especial, en pequeñas empresas)", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº. 2/2023, págs. 1-8 soporte informático.

Sánchez Girón Martínez, B., "Los elementos delimitadores de la discriminación por asociación", *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, nº. 3, 2021, págs. 114-131.

Sánchez Girón Martínez, B., "El régimen extintivo del contrato de trabajo en el periodo de prueba tras el reconocimiento legal de nuevas causas de discriminación", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, nº. 3, 2024, págs. 430-463.

Serra Cristóbal, R., "El reconocimiento de la discriminación múltiple por los tribunales", *Teoría y derecho: revista de pensamiento jurídico*, nº. 27, 2020, págs. 137-158.

Vila Tierno, F., "La promoción pública de la igualdad", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº. 64, 2023.

Viqueira Pérez, C., "Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar (art. 34.8 ET)", *RJL*, nº. 4/2021, págs. 1-8 soporte informático.